

1990年代以降の韓国における労働力の非正規化とジェンダー構造

横田, 伸子 / Yokota, Nobuko

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

632

(開始ページ / Start Page)

18

(終了ページ / End Page)

39

(発行年 / Year)

2011-06-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00008262>

1990年代以降の韓国における 労働力の非正規化とジェンダー構造

横田 伸子

問題の提起

- 1 韓国における労働力の非正規化の特徴と推移
- 2 韓国における非正規労働者のインフォーマリティとジェンダー構造
- 3 韓国の女性非正規労働者組織化の新たな模索——結びにかえて

問題の提起

1990年代以降、グローバリゼーションが急速に進展するなか、その破壊的な形態として97年末に起こったアジア金融危機は、韓国ではさらに「IMF経済危機」へと続いた。「IMF経済危機」は、韓国の社会経済構造を大きく変化させ、とくに労働社会経済においては一つの転換点となった。それが、もっとも如実にあらわれたのが、1998年以降の労働力の非正規化の急速な進展で、2008年には非正規労働者は全賃金労働者の52.2%を占めている。

本稿の目的は、韓国の労働力の非正規化の特徴をジェンダーの視点から捉えなおすことである。これまで、韓国における非正規労働者問題は、非正規労働者数の男女比が1対1に近いことに注目が集まり、ジェンダー構造にほとんど関心が払われてこなかった。だが、2008年現在、男性賃金労働者の56.9%が正規労働者なのに対し、女性賃金労働者の64.4%が非正規労働者であるという事実（韓国非正規労働センター [2008] p.20）は、非正規化が女性に偏ったものであることを示している。また、こうした非正規労働者の男女の規模の相違だけでなく、非正規労働者の性質や特徴がジェンダーの視点から明らかにされなければならない。というのは、近年、非正規労働者の増大によって、これまで韓国の労働運動を主導してきた大企業男性正規労働者中心の企業別労働組合運動は停滞し、行き詰っている。これに代わる労働運動の対案を模索するのに、労働者の性質や特徴が変われば、必然的に組織化や運動の展開の仕方も異ならざるを得ないからである。

一方、1990年代以降、経済のグローバル化の急進展とメガ・コンペティションの激化にともない、多くの先進国で労働市場の規制緩和と柔軟化政策が取られた。その結果、失業者や非正規労働者が増大し、先進国で「インフォーマル・エコノミー」が拡大しているとILOは報告している⁽¹⁾。韓

(1) ILOは1972年以来、公式（フォーマルな）統計で把握できない発展途上国の都市雑業的な経済活動を「イン

国でも、97年の金融危機に際してIMFから救済金融を受けるため、整理解雇制の導入と労働者派遣業に対する規制緩和を内容とする労働市場の柔軟化政策が取られたことにより、失業者と非正規労働者が急激に増大した。そこで、本稿では、インフォーマリティという概念を分析枠組として、韓国における労働力の非正規化の特徴を、「IMF経済危機」以前の労働市場構造との連続性と断絶の両側面から分析する⁽²⁾。ここでは、インフォーマリティを、法・制度及び労働組合の保護や規制から排除された雇用及び就業の性質と定義する。当然、インフォーマリティを強く帯びた雇用や就業は、労働条件や処遇において差別を受けることになる。とくに、韓国では、安定的に雇用されて初めて、社会保障制度や労働組合に包摂されるため⁽³⁾、不安定雇用は、その他のインフォーマリティを引き起こす前提となる。したがって、解雇規制が機能しているかどうか、紛れもない労働契約が結ばれているかどうかといった雇用保障を尺度に韓国の非正規雇用の性質を考察した後、そこから派生するさまざまな法や制度、労働運動からの排除について検討したい。

ところで、1990年代以降の韓国における非正規化の分析に先立ち、それ以前の労働市場構造の中で、インフォーマルな雇用や就業がどのような性質を持ち、どのような位置を占めてきたか、さらに、それがどのように変わってきたのかを確認しておく必要がある。

韓国経済は、1960年代後半以降、驚異的な高度成長を遂げてきた。ことに、60年代後半から70年代には、朴正熙軍事独裁政権による開発独裁の下、低賃金を比較優位に輸出主導型工業化を発展戦略とする開発体制が構築された。こうした「開発年代」の韓国の生産労働者の労働市場は、「都市インフォーマルセクター」と「フォーマルセクター」の間を労働者が頻繁に移動する都市下層として、流動性の高い単一労働市場と特徴づけられる。この都市下層は、賃金労働者だけでなく膨大な都市零細自営業層も含んで、低賃金労働力の広大な供給源となった。労働三権が認められない権威主義的体制下で原生的労働関係におかれ、離職という消極的抵抗手段しか持たなかった労働者の多くは、境界が曖昧な「都市インフォーマルセクター」と「フォーマルセクター」の間を頻繁に行き来した（横田 [1998]）。

1987年の6・29民主化宣言直後に韓国全土で同時多発した労働争議は、7～9月のわずか3ヶ月間に約4千件近くに膨れ上がり、韓国労働運動史上の画期を成す「労働者大闘争」へと発展した。「労働者大闘争」を契機に、韓国の労働市場は、大企業の男性正規労働者から成る企業内労働市場と、中小零細企業の労働者及び女性労働者、非正規労働者から成る外部労働市場に分断される。す

フォーマル・セクター」と称してきた。しかし、今日、発展途上国だけでなく先進国でも拡がっているとされる「インフォーマル・エコノミー」の定義や、それが、発展途上国の「インフォーマル・セクター」とどのような相違点や共通点を持つのかについては、必ずしも明確にはされていない（ILO [2002], p.1）。

(2) インフォーマリティの概念を用いて、韓国と日本の非正規化を考察した論考として、横田 [2007] が挙げられる。

(3) 韓国の社会保障制度は、社会保険と法定企業福祉の比重が大きいので、安定的に雇用されて初めて、社会保障制度にカバーされる。とりわけ、非正規労働者などの所得断絶の危険性が高い不安定就労者は、社会保険制度の死角地帯におかれている（チャン・ジヨン [2010] pp.24-28）。また、韓国の労働組合運動は、企業内労働市場を形成する男性正規労働者の企業別労働運動中心であるため、流動性が高く、零細企業を中心に分散して存在する不安定就労者を労働組合に組織するのはきわめて難しい。

なわち、労働者大闘争の主体となった財閥系大企業・重化学工業・男性正規労働者は、強力な企業別労働組合運動を通して労働三権を獲得し、長期安定雇用と相対的高賃金などの労働条件の改善や手厚い企業福祉などを勝ち取っていった。彼らは、インフォーマリティの強い都市下層から脱却し、企業内労働市場を形成して良好な労働条件を享受するだけでなく、法や制度に包摂された「中核的労働者」へと上昇していったのである。これに対し、中小零細企業の労働者及び女性労働者、非正規労働者は、「労働者大闘争」の恩恵をほとんど受けることができず、「開発年代」の都市下層の性格を色濃く残した、低賃金、不安定就労の「周辺労働者」として外部労働市場にとどまった。しかも、彼らの労組組織率はきわめて低く⁽⁴⁾、大企業の男性正規労働者のように、労働運動を通じて労働条件改善を実現するのは困難であった（横田 [1994], [2001]）。

韓国では、1987年民主化宣言以降の社会を形作った、社会システムを「87年体制」と呼ぶ。しかしながら、「87年体制」に関する多くの労働研究は、大企業の男性正規労働者、すなわち「中核的労働者」による企業別労働運動や労使関係の分析に集中してきた。「87年体制」のもう一つの重要な側面である、中小企業労働者や女性労働者、非正規労働者といった「周辺労働者」と、それと緊密な交流関係を持つ自営業層の存在は、「IMF経済危機」が起こるまでは、関心の域外にあったといってもよい。本稿では、87年以降の「中核的労働者」と「周辺労働者」から成る、いわば「分断的労働市場体制」の全体像を視野におさめつつ、90年代以降、とくに98年の「IMF経済危機」以降の、韓国における労働力の非正規化の実態をジェンダーの視点から浮かび上がらせたい。そして、結論に代えて、韓国の労働組合運動の停滞を打開しようとする新たな試みとして、女性非正規労働者の全国単一組織である全国女性労働組合の運動とその可能性について触れる。

1 韓国における労働力の非正規化の特徴と推移

(1) 非正規労働者の定義と規模をめぐる論争と労働力の非正規化の特徴

韓国では、「IMF経済危機」を契機に、非正規労働者が急増したと考えられているが、じつは、経済危機以降、韓国の非正規労働者の定義と規模の推定をめぐり、学会、労働組合、政府を巻き込んで激しい論争が展開されてきた⁽⁵⁾。例えば、非正規労働者の人数及び賃金労働者に占める比率は、2008年8月で、政府発表542万4千人、33.7%に対し、労働組合発表839万7千人、52.2%と、政府と労働組合の間で297万3千人、18.5%ポイントと大きな乖離がある。この両者の相違がどこから生じるのかを解き明かすことは、韓国における非正規労働者の実態と特質を明らかにする手がかりとなるだろう。

まず、政府による非正規労働者の定義は、以下の3つの基準を1つでも満たさない者を非正規労働者とする。すなわち、①期限の定めのない、常用（＝permanent）雇用、②労働時間はfull-timeである者、③単一の雇用主のために労働を提供する者、つまり直接雇用されている者である。以上は、

(4) 1989年で、従業員300人以上大企業の労働組合組織率は55.4%であるのに対し、10～49人の小企業ではわずか1.5%に過ぎない（横田 [2001], p.93）。

(5) 韓国における非正規労働者の定義と規模の論争については、横田 [2003] を参照のこと。

図1 韓国の非正規労働者の定義（2008年8月）

(単位：千人，%)

区分	非正規労働者			正規労働者	小計
	期間制	時間制	非典型		
常用労働者	1,400千人， 8.7%(A)			7,707千人， 47.9%(D)	9,107千人， 56.6%
臨時職	4,024千人， 25.0%(B)			2,973千人， 18.5%(C)	6,997千人， 43.4%
日雇い					
小計	5,424千人， 33.7%			10,680千人， 66.3%	

資料) 韓国統計庁『経済活動人口調査』及び『経済活動人口付加調査』（2008年）原資料より作成

雇用形態によって正規か非正規かを区分したもので、2001年から始まった経済活動人口付加調査が、この定義にもとづいて非正規労働者数と賃金労働者に占める比率を推定しており、図1のA+Bが非正規労働者となる。

これに対し、労働組合側の定義は、雇用形態に加えて処遇差別を受けていることを非正規労働者の基準としている。これは、本稿のインフォーマリティ概念に近い。すなわち、前述の①から③を一つでも満たさない者という雇用形態上の条件に加え、④賃金、労働条件が劣悪で、企業福祉及び社会保障制度から排除されている者、⑤労働する場所の同一性と持続性がない者も非正規労働者とされる。労働組合は、これを、経済活動人口付加調査の雇用形態に、経済活動人口本調査の従事上の地位をクロスさせて推計している。韓国の経済活動人口本調査は、賃金労働者の従事上の地位を、雇用契約期間⁽⁶⁾だけでなく各種付加給与や社会保障等の労働基準法上の保護を受けられるか否かも重要な分類基準として集計しているからである（チャン・ジヨン [2001] p.78, チョン・イファン [2003] p.88)⁽⁷⁾。④と⑤を分類基準に加えると、図1の、政府による非正規労働者A+Bに、雇用形態上は正規労働者に分類されても、労働者として受けられるべき法や制度の保護から排除されているCが加わり、A+B+Cが非正規労働者となる。

こうして、非正規労働者の規模に関する政府と労働組合の間の推計値の大きな違いは、Cを非正規労働者とカウントするか否かから生じていることが分かった。労働組合は、全賃金労働者の

(6) 賃金労働者の従事上の地位の雇用契約期間区分は次の通りで、日本とほぼ同様である。すなわち、常用労働者は、雇用契約期間が1年以上である者、または期限の定めがない場合、企業の人事管理規定の適用を受ける者である。臨時職労働者は、雇用契約期間が1ヶ月以上1年未満の者、または一定の事業完了（事業完了期間は1年未満）の必要によって雇用された者である。日雇い労働者は、雇用契約期間が1ヶ月未満の者、または日々雇用されて労働の代価として日給または日当制で給与を支払われる者である。

(7) 経済活動人口本調査の従事上の地位区分では、雇用契約期間とともに、人事管理規定の適用を受けるのか、退職金・ボーナスなど各種手当を受けるのか、労働基準法上の休暇などの適用を受けるのか、社会保険の適用対象となるのかが総合的に考慮される。零細企業労働者は、各種手当、労働基準法、社会保険の恵沢を受けられない人々が多く、臨時職や日雇いに分類される人が多くなる（チョン・イファン [2003] p.88）。

18.5%をも占めるCを、労働条件が劣悪で、法や制度からも排除された、インフォーマリティの強い膨大な不安定就労層として、非正規労働者と把握するべきだと主張する。他方、政府は、Cのそうした特性と存在形態を認めつつも、正規／非正規という雇用形態による分類とは別に、「社会的脆弱階層」という新しい概念を創り、呼称する。しかし、非正規労働者と呼ぶか否かの別はあっても、政府、労働組合両者の主張から見えてくるのは、Cの労働者は、韓国の圧縮的工業化・都市化過程で形成された、膨大な都市下層と連なり、それと多くの共通点を持つ「周辺労働者」層ではないかということである。もし、そうならば、Cの存在は、韓国の雇用・就業体制を特徴づけるものに他ならない。そこで、図1におけるA、B、C、Dの労働者層の属性や関係性を検討してみよう。

今、仮に、政府の正規/非正規分類にしたがって、A、B、C、Dを次のように呼ぶことにする。すなわち、Aを常用型非正規労働者、Bを臨時職・日雇い型非正規労働者、Cを臨時職・日雇い型正規労働者（＝「社会的脆弱階層」）、Dを常用型正規労働者とする。ここでは、2005年の経済活動人口本調査と同付加調査の原資料の分析を通して、A、B、C、Dの労働者層の属性を検証した魚秀鳳 [2005] に拠りながら見てみよう。結論を先取りすれば、Aの常用型非正規労働者とDの常用型正規労働者が多くの点で類似性を見せる一方、Bの臨時職・日雇い型非正規労働者とCの臨時職・日雇い型正規労働者（＝「社会的脆弱階層」）も顕著な類似性を示す。

まず、Dの常用型正規労働者の月平均賃金を100.0としたとき、Aの常用型非正規労働者は77.4%なのに対し、Bの臨時職・日雇い型非正規労働者は40.0%、Cの臨時職・日雇い型正規労働者は48.8%である。また、Dの時間当たり賃金を100.0としたとき、Aは76.4%なのに対し、Bは45.4%、Cは40.2%である。こうして、Aの常用型非正規労働者の賃金水準は、Bの臨時職・日雇い型非正規労働者、Cの臨時職・日雇い型正規労働者よりDの常用型正規労働者に近い一方、B、CはDの賃金水準の40～49%に過ぎず、低賃金という点で共通している（魚秀鳳 [2005] p.14）。

さらに、属人的特性を見た場合、Bの臨時職・日雇い型非正規労働者、Cの臨時職・日雇い型正規労働者は、Aの常用型非正規労働者、Dの常用型正規労働者に比べて女性比率が高く、世帯主比重が低く、勤続年数が短く、低学歴者の比重が高い。とくに注目すべきは、女性比率が、A（40.2%）、D（29.4%）に対して、B（57.5%）、C（56.3%）が格段に高いことである（魚秀鳳 [2005] p.14）。

次に、表1で企業属性のうち産業を見ると、Bの臨時職・日雇い型非正規労働者、Cの臨時職・日雇い型正規労働者では、卸・小売業、飲食、宿泊業といった、都市零細企業が集中する産業にもっとも多い（B：26.1%、C：39.3%）。これに対し、Aの常用型非正規労働者、Dの常用型正規労働者は、製造業（A：21.0%、D：33.4%）と金融・不動産サービス業（A：27.7%、D：17.9%）の比重が際立って高い。職業では、B、CとA、Dの職業分離が際立っている。つまり、B、Cはサービス従事者と販売従事者、技能工、単純労務職といった低技能や非熟練を特質とする職業の比重が高いのに対し、A、Dは専門家、技術工・準専門家、事務従事者といった、比較的高い専門性や技術が要求される職業での比重が高い。また、規模別でも、B、Cはともに、従業員5人未満零細企業にそれぞれ、37.0%、40.0%と集中しているのに対し、A、DはB、Cと比較して企業規模が大きい。ことに、従業員300人以上大企業で従事する比重は、A、Dそれぞれ15.7%、22.8%で、B、Cのそれぞれ2.7%、1.5%に対して桁違いに高い。

表1 労働者層別企業の属性

(単位：%, 人)

区 分		A	B	C	D
産 業	農 林 漁 業	0.1	4.2	0.7	0.2
	鉱 業	0.1	0.041	0.077	0.2
	製 造 業	21.0	9.9	22.6	33.4
	電気・ガス・水道	0.3	0.2	0.038	0.9
	建 設	4.4	18.8	5.5	4.8
	卸小売・飲食・宿泊	9.3	26.1	39.3	8.0
	運 輸 ・ 通 信	13.5	8.5	5.2	13.1
	金融・不動産サービス	27.7	14.8	7.1	17.9
	公 共 保 健 ・ 娯 楽 そ の 他 サ ー ビ ス	20.0	10.9	11.4	17.4
職 業	高 位 管 理 職	2.4	0.096	0.1	3.3
	専 門 家	14.9	2.8	4.1	16.0
	技 術 士 ・ 準 専 門 家	12.1	6.2	6.9	13.5
	事 務 従 事 者	24.9	7.1	12.5	29.4
	サ ー ビ ス 従 事 者	7.4	15.9	21.3	4.3
	販 売 従 事 者	2.7	12.7	12.9	1.6
	農 林 漁 業 熟 練	0.3	1.4	0.4	0.1
	技 能 工	7.5	14.6	14.1	8.5
	装 置 ・ 機 械 操 作 組 立 単 純 労 務	12.3	4.9	11.8	17.9
企 業 規 模	5人未満	4.9	36.6	39.9	4.3
	5～29人	33.6	42.5	45.3	31.4
	30～99人	29.9	13.6	9.5	26.4
	100～299人	15.7	4.3	3.5	14.8
	300人以上	15.7	2.7	1.5	22.8
労働組合組織率		14.1	0.8	1.7	24.5
総 数		2,567	7,239	5,140	11,137

出所) 魚秀鳳 [2005] p.16より引用

ところで、韓国では、従業員5人未満零細企業に対して、労働基準法の中で適用されない条項がある。例えば、労働基準法に明記された解雇規制や、退職金、国民年金などの社会保険などがそれである。これによって、従業員5人未満零細企業が40%近くを占めるBの臨時職・日雇い型非正規労働者、Cの臨時職・日雇い型正規労働者の多くが、労働基準法の保護から排除されている。とりわけ、解雇規制からの排除は、B、Cで働く労働者の雇用を不安定にし、このことは、B、C労働者のその他の社会保障制度からの排除も意味する。

さらに、労働組合の組織率の格差は注目に値する。Aの常用型非正規労働者、Dの常用型正規労働者はそれぞれ14.1%、24.5%なのに対し、Bの臨時職・日雇い型非正規労働者、Cの臨時職・日雇い型正規労働者は、それぞれ0.8%、1.7%と極端に低い。これは、Aの常用型非正規労働者とDの常用型正規労働者は労働組合の保護と規制を受けることができるのに対し、Bの臨時職・日雇い型非正規労働者、Cの臨時職・日雇い型正規労働者は、労働組合の組織すら困難であることを示

す。

以上より、政府統計で、臨時職・日雇い型非正規労働者と分類されたBと、臨時職・日雇い型正規労働者（＝「社会的脆弱階層」）と分類されたCの強い類似性が検証された。すなわち、この二つの労働者層は、卸・小売、飲食、宿泊などの都市零細企業で働き、低技能や非熟練で、企業規模の零細性ゆえに法や制度、労働組合の保護や規制の死角地帯を形成している。したがって、この二つの労働者層は別個の集団ではなく、一連なりの共通性を持った集団と捉えられるべきである。言い換えれば、B、Cはともに、不安定就労、低賃金、社会保障や労働組合の保護や規制などからの排除をその特質として、1970年代以降、膨大に形成された都市下層との共通性や連続性を持つ「周辺的」労働者層である。その上、女性が、B、Cの過半数を占めることは、女性非正規労働者のインフォーマリティがとりわけ強いことを示す。また、このB、Cの労働者が、2008年で、全賃金労働者の43.4%、非正規労働者の83.3%を占めるということは、韓国の非正規労働者のインフォーマルな「周辺的」性格を表すものである。

しかしながら、見逃してはならないのは、法や制度に相対的によく包摂されたAの常用型非正規労働者の存在である。比較的高い専門性や技能を持ち、労働条件も良いAの労働者は、2008年現在で、全賃金労働者の8.7%、非正規労働者の16.7%に過ぎないが、こうした正規労働者に近い非正規労働者は、近年、増大している⁽⁸⁾。しかも、B、Cで女性が過半数を占めるのとは異なり、Aでは男性が約6割を占めている。この事実は、「中核的」労働者は男性、「周辺的」労働者は女性と類似したジェンダー構造が、正規－非正規労働者間だけでなく、非正規労働者内部にも存在することを示唆する。

(2) 1990年代以降の非正規化の推移と就業構造の変化

これまで、2005年と08年の統計分析を通して、韓国における労働力の非正規化の特徴を浮き彫りにしてきた。しかしながら、すでに1998年時点で、「IMF経済危機」を契機に非正規労働者が急激に増大し、それ以降、重大な社会問題となってきた。したがって、非正規労働問題は、近年、突然、浮上したのではなく、そこにいたるまでの就業構造の変化と非正規化との関連を探る必要があらう。

問題は、雇用形態別（正規／非正規）に労働者を区分し集計した経済活動人口付加調査が始まったのは2000年で、それ以前の非正規労働者の規模を厳密に把握する方法がないことである。そこで、大雑把ではあるが、1990年代以降の経済活動人口本調査を利用して、従事上の地位別就業構造から、韓国における労働力の非正規化の推移を見てみよう。つまり、常用労働者を正規労働者に、臨時職・日雇い労働者を非正規労働者に読み換えて考察するのである。これだと、前述したように、経済活動人口本調査では、雇用契約期間の他に、各種付加給与や社会保障等の労働基準法上に定められた保護を受けられるか否かも賃金労働者の従事上地位の分類基準にしているので、労働者のイ

(8) Aの常用型非正規労働者は、2006年で134万人、全賃金労働者に占める比率が6.7%だったのが、08年に140万人、8.7%、09年に151万人、9.4%と、近年、着実に増大している（韓国統計庁『経済活動人口調査』、『経済活動人口付加調査』原資料各年版）。

表2 性別・従事上の地位別就業者分布の推移

(単位：%)

性別	年度	就業者計	自営業主	無給家族従事者	賃金労働者	賃金労働者			
						計	常用	臨時	日雇い
男性	1990	100.0	34.4	2.5	63.1	100.0	64.5	22.4	13.1
	1995	100.0	32.7	1.7	65.7	100.0	67.6	20.0	12.4
	2000	100.0	33.8	2.0	64.3	100.0	59.2	26.5	14.3
	2005	100.0	32.8	1.3	66.0	100.0	62.3	24.8	13.9
	2009	100.0	29.6	1.3	69.2	100.0	66.6	22.3	11.0
女性	1990	100.0	18.7	24.5	56.8	100.0	37.6	39.6	22.8
	1995	100.0	19.4	21.1	59.1	100.0	42.8	40.7	16.5
	2000	100.0	19.2	19.2	60.8	100.0	31.1	46.2	22.6
	2005	100.0	19.0	14.0	67.1	100.0	38.5	45.0	16.9
	2009	100.0	16.9	11.9	71.2	100.0	43.8	43.0	13.1

資料：韓国統計庁『経済活動人口調査』各年版より作成

ンフォーマリティを検討できるという長所を持つ。一方、経済活動人口本調査では、常用型非正規労働者は常用労働者にカウントされてしまい、非正規労働者の規模が過小評価されるという短所もある。これらの長短両方を踏まえつつ、賃金労働者間だけでなく、自営業主と無給家族従事者⁽⁹⁾から成る自営業層と賃金労働者との関係性にも留意しながら検討したい。

韓国の性別、従事上の地位別就業者分布を示した表2で、労働者大闘争直後から現在までの就業構造の推移を跡付けてみよう。男性は、1990年から2005年まで、自営業層、賃金労働者比率で大きな変化は見られないが、賃金労働者の内部構成の変化が目を引く。すなわち、87年の労働者大闘争を経て、男性常用労働者比率が増大し続け、90年代半ばには7割近くでピークに達する。一方で、90～95年に、臨時職、日雇いの非正規労働者の割合は、それぞれ、22.4%から20.0%、13.1%から12.4%へと減少する。このことは、短期間ではあるが、大企業男性正規労働者による内部労働市場の形成が進んだことを窺わせる⁽¹⁰⁾。しかし、「IMF経済危機」を契機に常用労働者は60%以下にまで落ち込み、2000年代以降、やや回復するものの、経済危機以前の水準にまでは戻っていない。これと裏腹に、臨時職、日雇いのうち、とくに臨時職の比重が急激に増大し、経済危機後の00年には26.5%にまで達し、「IMF経済危機」が、男性の正規労働者から非正規労働者化への転換を促したと考えられる。

これに対し、女性の就業構造は、様相を大きく異にする。1990年から2005年まで、自営業層中、自営業主比率はほとんど変わらないのに、90年に24.5%もいた無給家族従事者比率が15年間で約

(9) 経済活動人口調査では、自営業主と無給家族従事者を次のように定義する。自営業主は、自分一人あるいは、無給家族従事者とともに自己責任で独立的な形態で専門的な業をなす者や企業を運営する者。無給家族従事者は、自分に直接収入がもたらされなくても、同一の世帯内で家族が経営する企業で、無報酬で18時間以上働く者である。

(10) ただし、1995年で男性正規労働者比率が7割弱というのは、90年代後半まで同比率が90%前後を占めた日本（総務省統計局 [各年] 『労働力調査』）と比べると大きな差がある。韓国の男性正規労働者による内部労働市場形成の範囲がきわめて限定されたものであることを窺わせる。詳しくは、横田 [2007] を参照。

10%ポイントも落ち、これと裏腹に賃金労働者率が56.8%から約10%ポイントも増えた。このように無給家族従事者から賃金労働者になった人々の多くが、臨時職を始めとする非正規労働者になったことがわかる。つまり、賃金労働者に占める臨時職の比率が90年ですでに39.6%だったのが、05年には45.0%にまで膨らみ、日雇いと合わせて非正規労働者比率は61.9%となった。要するに、労働者大闘争直後から2000年代半ばまで女性の賃金労働者化の主流は非正規化であり、男性正規労働者の増大と内部労働市場の形成と表裏一体の関係で、女性の無給家族従事者が非正規労働者として労働市場に引っ張り出されたと言えよう。「IMF経済危機」は、その勢いを強めたに過ぎない。

しかし、2000年代、とくに後半以降、就業構造は90年代とまったく逆の変化を見せる。男女とも、常用労働者の賃金労働者に占める比率が急速に高まっているのである。00年に男女それぞれ、59.2%、31.1%だった常用労働者比率は、09年には66.6%、43.8%にまで大幅に増大している。とくに、それは女性で顕著で、09年には、それまで賃金労働者のもっとも多くを占めていた臨時職と、常用労働者の位置が僅かな差ではあるが逆転している。これは、2000年代以降、労働力の正規化が進み、非正規化に歯止めがかかったことを意味するのだろうか？

表3は、経済活動人口本調査の原資料から、2001年以降の常用労働者の雇用の質の変化を示したものである。これによると、2000年代を通して、常用労働者では、書面で労働契約が結ばれるケースが大きく増大し、国民年金加入率は95%以上、退職金を受け取れる労働者比率もまた99%に肉薄している。これだけなら、常用労働者の労働者としての権利や地位がますます確立しつつあるように見える。しかしながら、実際は、常用労働者イコール正規労働者とは、もはや見做せないような傾向が急速に現れている。つまり、表3によれば、常用労働者のうち、長期雇用保障を意味する、期限の定めのない雇用の比率が01年から10年の間に95.0%から85.4%に大きく減少すると同時に、雇用契約期間を1年に定められた者が2.9%から12.1%へと大きく増加している。しかも、この間、新たに生じた雇用⁽¹¹⁾ではこうした傾向がより顕著で、期限の定めのない雇用の比率が90.4%から73.3%とさらに大きく減少するとともに、雇用契約期間が1年の者は6.2%から21.8%へと3倍以上に増大している。結果的に、2010年には、1年以上も含めて期限の定めのある雇用が、常用労働者全体で14.5%、新たに生じた雇用で26.6%にもなっている。従来、期限の定めのない雇用＝長期安定雇用を保障された労働者と見做されてきた常用労働者が、2000年代に入って、どんどん期間制雇用に置き換えられているのである。こうした事実と、新たに生じた常用雇用のうち、非正規労働者比率が03年の24.1%から10年の31.9%へと増大しているのは、同じ脈絡で捉えられる。その上、新たに生じた雇用の24%～32%が低賃金⁽¹²⁾である。これらは、2000年以降、雇用の質が劣化した常用労働者が増大したことを意味し、労働力の正規化とは正反対の現象といえよう。

(11) 新たに生じた雇用とは、調査時点で雇用されて1年未満の雇用をさす。

(12) 低賃金とは、全賃金労働者平均所得の3分の2以下の賃金水準をさす。

表3 常用労働者の雇用の質の変化

(単位：%)

		全 体										新たに生じた雇用 ¹⁾									
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
雇用契約 期間	定めなし	95.0	93.7	89.5	87.1	85.1	85.8	85.5	86.8	85.6	85.4	90.4	88.9	81.0	79.7	76.3	81.5	80.3	79.4	71.3	73.3
	定めあり	5.0	6.3	10.5	12.9	14.9	14.2	14.5	13.2	14.4	14.6	9.6	11.1	19.0	20.3	23.7	18.5	19.7	20.6	28.8	26.7
雇用期間	定めなし	95.0	93.7	89.5	87.1	85.1	85.8	85.5	86.8	85.6	85.4	90.4	88.9	81.0	79.7	76.3	81.5	80.3	79.4	71.3	73.3
	1年未満	0.0	0.01	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1年	2.9	3.8	6.4	8.3	10.0	9.4	9.7	9.1	11.5	12.1	6.2	7.1	12.9	14.1	17.5	13.0	14.2	14.9	23.5	21.8
	1年以上	2.1	2.5	4.1	4.6	4.9	4.8	4.8	4.1	3.0	2.4	3.4	3.9	6.1	6.3	6.2	5.4	5.6	5.7	5.3	4.8
低賃金 ²⁾ か どうか	低賃金でない	87.5	88.6	88.5	84.5	85.7	87.1	87.5	85.6	88.6	85.3	72.1	74.9	75.9	68.0	71.5	75.5	72.9	70.6	75.9	71.7
	低賃金	12.5	11.4	11.5	15.5	14.3	12.9	12.6	14.4	11.4	14.7	27.9	25.1	24.1	32.0	28.5	24.5	27.1	29.4	24.1	28.4
雇用形態	正規	—	—	85.5	79.1	80.9	80.6	79.1	82.3	82.7	81.5	—	—	75.9	69.5	73.5	75.8	73.2	72.5	66.1	68.1
	非正規	—	—	14.5	20.9	19.1	19.5	20.9	17.7	17.4	18.5	—	—	24.1	30.5	26.6	24.2	26.8	27.5	33.9	31.9
性 別	男	72.3	71.3	70.5	69.5	69.1	67.9	67.6	67.3	67.5	65.9	63.2	60.9	61.2	58.3	59.7	60.9	57.9	56.8	57.9	56.1
	女	27.7	28.7	29.5	30.5	30.9	32.2	32.4	32.7	32.5	34.1	36.8	39.1	38.8	41.7	40.4	39.3	42.1	43.2	42.2	43.9
国民年金 加入	未加入	8.2	8.3	4.1	4.1	2.7	2.7	2.0	2.6	3.4	4.1	12.2	13.9	6.3	6.2	4.4	4.0	2.4	3.4	4.6	6.2
	加入	91.9	91.7	95.5	95.9	97.3	97.4	98.0	97.4	96.6	95.9	87.6	86.2	93.7	93.8	95.6	96.0	97.6	96.6	95.4	93.8
退職金	あり	93.1	92.0	98.3	98.5	97.6	97.4	99.1	99.1	98.8	98.8	87.1	84.9	97.0	97.0	96.1	96.0	98.6	98.3	97.8	97.5
	なし	6.9	8.0	1.7	1.5	2.4	2.6	1.0	0.9	1.2	1.2	12.9	15.2	3.0	3.1	3.9	4.0	1.4	1.7	2.2	2.6
雇用契約 書作成	作成	—	—	23.2	54.6	56.2	58.8	60.7	64.2	64.9	65.0	—	—	28.3	61.0	59.6	60.5	63.4	68.2	67.0	67.7
	なし	—	—	76.8	45.5	43.8	41.2	39.3	35.8	35.1	35.0	—	—	71.7	39.1	40.4	39.5	36.6	31.8	33.0	32.3
事業体 規 模	1～29人	36.3	—	35.5	—	—	38.3	39.8	40.8	40.9	41.6										
	30～299人	42.1	—	26.8	—	—	41.4	40.9	40.5	40.2	40.8										
	300人以上	21.6	—	37.7	—	—	20.3	19.3	18.7	18.9	17.6										

資料) 韓国統計庁『経済活動人口調査』原資料より作成
 注1) 新たに生じた雇用とは、調査時点で就業1年以下の雇用である
 注2) 低賃金基準：労働者平均所得の2/3以下の賃金

2 韓国における非正規労働者のインフォーマリティとジェンダー構造

(1) 非正規労働者の雇用の不安定性とインフォーマリティ

次に、韓国の非正規労働者の内部構成を、ジェンダー構造と関係づけながら、雇用の不安定性を中心に詳細に見てみよう。ここでは、非正規労働者の多様な実態を明らかにするために、韓国非正規労働センターの分析方法に依拠して考察する。韓国非正規労働センターでは、単なる正規／非正規という雇用形態だけでなく、処遇差別や法・制度からの排除などにも焦点をあてて、非正規労働者の内部構成を分析しており、本稿のインフォーマリティ概念とも適合的である。また、ここで論証に用いた数値は、とくに断りのない限り、韓国統計庁の『経済活動人口調査』及び『経済活動人口付加調査』2008年版の原資料を分析して得られたものである。

表4は、2008年の韓国における賃金労働者の性別内部構成を示したものである。賃金労働者の約6割が、男性は正規労働者であるのに対し、女性は非正規労働者で、正規－非正規労働者の関係においてジェンダー構造があることはすでに述べた。これを踏まえて、韓国における雇用や就業のインフォーマリティの起点となる雇用の不安定性を軸に、非正規労働者の内部構成を男女別に検討してみよう。

男女ともに、非正規労働者内部構成の中で群を抜いて高い割合を占めるのが、一般臨時職であることがわかる。よって賃金労働者に占める一般臨時職比率も高いが、男性16.2%に対し、女性は25.6%で、女性賃金労働者の4人中1人が一般臨時職ということになる。つまり、一般臨時職は、女性賃金労働者に断然多いのである。一般臨時職は、表4の(注)が示すように、「雇用の期限の定めのない」労働者であっても、現在の職場で将来、長期的に働き続けることが保障されない、雇用が不安定な労働者をさす。「雇用の期限の定めがない」こと、あるいは労働契約自体が不明確なことが、不安定雇用の根拠となっており、図1のC、すなわち社会的脆弱階層と重なる部分が大きく、70年代以来の都市下層との連続性が強い。

このことは、一般臨時職が、零細企業に集中していることから裏付けられる。女性一般臨時職の45.7%、男性一般臨時職の36.5%が、従業員5人未満の零細企業に就業している。前述したように、韓国の労働基準法に定められた解雇規制、退職金、年金等は、従業員5人未満の零細企業には適用されない。ゆえに、一般臨時職、ことに零細企業により偏在している女性一般臨時職の多くは、解雇規制が機能しないばかりか、明示的な労働契約もなく、雇用がきわめて不安定にならざるを得ない。したがって、一般臨時職は、企業への定着性が低く、頻繁に労働移動を繰り返す。一般臨時職がその約4割を占める韓国の非正規女性労働者は、失業・非経済活動人口とワーキング・プアの間を行ったり来たりする度合いが高いことを、ウン・スミは実証している(ウン・スミ[2010b] p.16)。

しかも、興味深いことに、一般臨時職の中でも、性別職業分離が明確に存在する。男性は、技能員・関連技能従事者、装置・機械操作・組立従事者、単純労務従事者に59.4%が集中している反面、女性は、サービス従事者、販売従事者、単純労務従事者に62.5%が集中している。技能員・関連技能従事者、装置・機械操作・組立従事者は一定の技能や熟練を要するのに対し、サービス従事者と販売従事者、単純労務従事者は低技能や非熟練職種である。

表4 韓国における賃金労働者の内部構成 (2008)

(単位: %, 千人)

	雇 用 形 態											合 計
	正 規 ²⁾	非正規	一 般 臨時職 ³⁾	期 間 制 ⁴⁾	常 用 パート ⁵⁾	臨 時 パート ⁶⁾	登 録 派遣 ⁷⁾	特 殊 雇用 ⁸⁾	派 遣 ⁹⁾	請 負 ¹⁰⁾	家 内 労働 ¹¹⁾	
男性	5,331 千人 56.9 %	4,034 43.1 (100.0)%	16.2 (37.6)	12.3 (28.5)	0.0 (0.0)	2.7 (6.3)	5.4 (12.5)	1.9 (4.4)	0.7 (1.6)	3.9 (9.0)	0.1 (0.2)	9,365 100.0
女性	2,397 千人 35.6 %	4,340 64.4 (100.0)%	25.6 (39.8)	14.3 (22.2)	0.2 (0.3)	9.2 (14.3)	3.1 (4.8)	6.0 (9.3)	1.1 (1.7)	4.0 (6.2)	0.9 (1.4)	6,737 100.0
全体	7,729 千人 48.0 %	8,374 52.0 (100.0)%	20.1 (38.7)	13.1 (25.2)	0.1 (0.2)	5.4 (10.4)	4.4 (8.5)	3.6 (6.9)	0.9 (1.7)	4.0 (7.7)	0.4 (0.8)	16,102 100.0

資料：韓国統計庁『経済活動人口調査』及び『経済活動人口付加調査』2008年版原資料より作成

(注)

- 1) () は、非正規労働者を100.0としたときの比率
- 2) 正規職：単一の使用者と期間を定めない恒久的な雇用契約を結び、全日制で働く雇用関係によって労働法上の解雇保護と定期的な昇給が保障され、雇用関係を通じた社会保険の恵沢が付与される場合と定義される。
- 3) 一般臨時職：臨時職は、一定の事業の完了、臨時的欠員の代替、季節的な労働が必要な場合などの客観的で合理的な事由と条件によって、雇用契約の期間を決め、その期限の満了によって自動的に雇用関係が終了したり、将来の長期的に継続される労働に対する明示的または黙示的な合意がない場合と定義される。臨時職の中で雇用契約期間が決められている場合と決められていない場合に分けられ、前者を期間制雇用とし、後者を一般臨時職と定義する。一般臨時職は、従事上の地位が「臨時職労働者」、または「日雇い労働者」に該当する労働者と、「常用労働者」に属していても個人的な理由ではなく、任意的な雇用契約によってずっと同じ職場には通い続けることができないと答えた労働者に該当する。
- 4) 期間制雇用：従事上の地位とは関係なく、賃金労働者の中で雇用契約期間を定めた場合に該当し、ここには契約が反復して更新される場合も含まれる。
- 5) 常用パート：職場で勤務するよう決められた所定の労働時間が、同一の職場で同一の種類業務を遂行する労働者の所定労働時間より1時間でも短い労働者と定義される。常用パートは、従事上の地位が常用労働者に該当するという労働者のうちで時間制で働いていると答えた労働者をさす。
- 6) 臨時パート：従事上の地位が「臨時職労働者」または、「日雇い労働者」に当る労働者の中で、時間制で働いていると答えた労働者をさす。
- 7) 登録派遣：労働契約をせず、仕事が生じた場合、何日間あるいは何週間ずつ働く形態の労働者と定義され、統計庁ではこれを日々雇い労働者という用語を用いる。
- 8) 特殊雇用：独自の事務所、店舗、または作業場を持たず、さらに非独立的な形態で業務を遂行しているけれども、労働提供の方法、労働時間などは独自の決定し、個人的な募集・販売・配達・運送を通じて顧客を探したり、商品やサービスを提供し、仕事をした分だけ所得を得る場合をさす。
- 9) 派遣：雇用企業（賃金または給与を支払う企業）と、勤務している企業（職場）が違う場合で、賃金（給与）はもともと所属している企業（派遣企業）から受け取るが、勤務はそれとは異なる企業で勤務する場合をさす。
- 10) 請負：請負企業に雇用されて、賃金（給与）を得、業務上の指揮・監督も雇用企業の管理下にあり、この企業と請負契約を結んだ他の企業で労働を提供する形態をさす。
- 11) 家内労働：在宅勤務、家内下請のように企業が提供した共同の作業場ではなく、家庭内で作業がなされる場合が定義され、対象者の家庭だけでなく、隣家または近所の他の家庭に集まって作業をする場合もこれに当る。

他方、一般臨時職に次いで賃金労働者に占める割合が大きいのは、男性（12.3%）も女性（14.3%）も期間制雇用である。期間制雇用は、雇用の期限の定めはあるが、期間中の雇用が保障され、期限の定めはなくても不安定雇用である一般臨時職とは対照的である。期間制雇用は、法や制度に包摂されて雇用の安定性や質が高く、図1のA、常用型非正規労働者に属する者もかなりいると考えられる。前節でみたように、常用労働者は非正規労働者や期間制雇用（ただし1年以上）であっても、明示的な労働契約が存在する割合が高く、その95%以上が国民年金や退職金の受給対象としてカバーされていた。このことは、期間制雇用の比較的高い専門性や技術・熟練に起因する。例えば、期間制雇用には、専門家、技術工・準専門家、事務従事者のような、高い専門性や技術、熟練を要する職業が、男女ともに、それぞれ37.7%、49.0%も集中している。また、期間制雇用は、男性非正規労働者に占める比率が28.5%と、女性の22.2%よりも高く、一般臨時職とは男女比が逆になっている。このことは、男性非正規雇用が、女性非正規雇用に比べて相対的に安定的な雇用が多く、法や制度に包摂されている度合いが高いことを示唆する。

また、女性賃金労働者で臨時パートの比率が高いこともまた、韓国の非正規労働者の内部構成の特質だと言えよう。臨時パートが賃金労働者に占める比率は、男性では2.7%に過ぎないが、女性では9.2%にも上り、女性非正規労働者の14.3%にも達している。権恵子 [2009] によれば、韓国の臨時パートは、日本のパートタイマーとは異なり⁽¹³⁾、そのほとんどが期限の定めのない雇用でありながら、労働契約が存在しない場合がほとんどで、雇用の安定はまったく期待できない。短時間就労である点を除けば、一般臨時職と性質が近似した、インフォーマリティが強い雇用である。

さらに、特殊雇用が賃金労働者に占める比率もまた、男女で大きな違いがある。特殊雇用は、男性ではわずか1.9%に過ぎないのに、女性では6.0%にも上り、女性非正規労働者の9.3%と1割近くを占めている。特殊雇用は、雇用主企業に人的あるいは経済的に従属した労働者として働いているのにもかかわらず、個別自営業者に分類され、「労働者性」が認められないがゆえに、労働基準法はもちろん、あらゆる労働法の保護から除外されている⁽¹⁴⁾。よって、労働組合を組織して集団的労働条件を決定することもできず、失業しても失業手当も受けられないインフォーマリティが非常に強い非正規労働者である。このような特殊雇用もまた、女性に偏在していることに留意すべきである。

登録型派遣は、労働契約をせず、仕事が生じた場合、何日かあるいは何週間かずつ働く形態の労働者で、日々雇い労働者とも呼ばれる。こうした雇用形態では、雇用保障は無きに等しい。この雇用は、伝統的に建設業日雇い労働者に多く、男性非正規労働者の12.5%を占め、男性が多数を占める非正規雇用形態である。

(13) 2007年現在、日本の非正規労働者の約6割がパートタイマーである。韓国の臨時パートと異なる点は、日本では、改正パートタイム労働法（2007年5月改正）に基づき、雇用される期限の定めがないにせよ、有期雇用契約にせよ、パートタイム労働者に対して労働条件の明示や説明が使用者の義務とされていることである。

(14) ゴルフ場キャディ、学習誌教師、保険外交員、アニメーター、テレマーケット、飲食料品・書籍・化粧品訪問販売員、文化芸術従事者、集金人、レミコン・ダンプ・トラック運転手などが特殊雇用の代表例である。特殊雇用形態は自営業主としても登録すらされていない場合が多く、広範で多様な職業で増大し、インフォーマリティが非常に強いいため、統計上把握するのが困難である。

これに加えて、大企業内部労働市場から切り離された社内下請や社外請負、派遣などの労働力のアウトソーシング、間接雇用の急増が最近、指摘されている。請負元と請負先企業の間で使用者責任が曖昧なところからこれらの労働者の多くも労働法の保護から排除されていたり、脱法行為に曝されている場合が多い。しかし、そのほとんどが統計上、中小企業の正規労働者としてカウントされるなど、正確な規模の把握は困難である（チョン・イファン [2010] pp.50-51）。急速に普及しつつある社内下請や社外請負、派遣などの間接雇用の考察は、韓国の非正規雇用の性格を把握する上できわめて重要であるが、本稿の検討範囲を超えるので、後の機会に譲りたい。

以上より、韓国の非正規労働者は、一般臨時職を始めとして、労働基準法も適用されず、明示的な労働契約も結ばれていない不安定雇用、労働力の流動性の高さ、企業の零細性を特質とする、インフォーマリティの強い労働者が多いことが確認された。これらの労働者は、1970年代以降形成された、韓国の都市下層と連続性を持つ「周辺の労働者」である。もう一つ指摘されなければならないのは、こうしたインフォーマリティの強い雇用が女性に偏在していることである。正規労働者は男性、非正規労働者は女性というジェンダー構造に加え、非正規労働者内部でも、期間制雇用のように、高い専門性や技術・熟練に裏打ちされた安定的で質の高い雇用は男性に多く、都市下層に連なる不安定雇用は女性に多いことが検証された。

（2）労働条件と法・制度及び労働組合からの排除におけるジェンダー格差

韓国の非正規労働者の労働条件を、賃金と労働時間を性別で示した表5によって見てみよう。ただし、常用パートと家内労働は、賃金労働者に占める比率がきわめて小さく、派遣労働者と請負労働者はその正確な規模を推定できないので検討の対象から除外する。

表5 韓国の非正規労働者の時間当り賃金と週労働時間（2008年）

（単位：ウォン、時間）

	男 性				女 性			
	時間当り賃金	男性正規労働者の賃金を100.0とした時の値	週当り労働時間	正規労働者の平均労働時間を100.0とした時の値	時間当り賃金	男性正規労働者の賃金を100.0とした時の値	週当り労働時間	正規労働者の平均労働時間を100.0とした時の値
正規労働者	14,111	100.0	43.0	104.8	9,681	68.6	36.6	89.4
非正規労働者	7,086	50.2	45.4	110.8	5,538	39.2	39.7	96.8
一般臨時職	6,341	44.9	49.6	121.1	4,782	33.9	47.7	116.4
期間制	9,032	64.0	45.2	110.2	6,216	44.1	40.9	99.7
常用パート	9,205	65.2	36.0	87.8	8,463	60.0	27.2	66.3
臨時パート	6,606	46.8	21.6	52.6	5,899	41.8	20.2	49.3
登録型派遣	5,977	42.4	38.8	94.5	3,970	28.1	34.6	84.3
特殊雇用	8,778	62.2	43.4	105.8	8,566	60.7	36.8	89.7
派遣	9,186	65.1	46.2	112.8	6,258	44.3	41.4	100.9
請負	5,062	35.9	54.9	133.8	4,956	35.1	39.6	96.6
家内労働	5,451	38.6	39.9	97.4	3,412	24.2	29.3	71.5

資料）（表4）に同じ

まず、男性正規労働者の時間当たり平均賃金を100.0とした時、非正規労働者の時間当たり平均賃金は、男性で50.2%、女性で39.2%と低く、ことに女性非正規労働者の低賃金が甚だしい。しかも、女性非正規労働者は、雇用形態を問わず押し並べて低賃金で、これは、韓国の女性非正規労働者に対する処遇差別がより激しいことを端的に表わす。

しかし、何よりも、男女ともに一般臨時職の時間当たり賃金の低さと労働時間の長さが際立っている。韓国の非正規労働者の中でもっとも大きな比重を占める一般臨時職は、男女ともに週当たり労働時間が、正規労働者平均よりそれぞれ21.1%、16.4%も長いにもかかわらず、時間当たり平均賃金は、男女で、それぞれ男性正規労働者の44.9%、33.9%に過ぎない。男女とも一般臨時職労働者の労働条件は長時間労働、低賃金で、ことに女性一般臨時職の低賃金が顕著である。

次に、比較的、雇用が安定的な期間制雇用の賃金水準を検討してみよう。男性期間制雇用は男性正規労働者の賃金の64.0%となっており、男性非正規雇用の中ではもっとも高い水準である。女性期間制雇用の賃金もまた、男性正規労働者の44.1%と、女性非正規労働者の平均賃金39.2%よりも若干高いが、男性期間制雇用ほど他の非正規雇用形態と比べて高くはない。男性期間制雇用の賃金が、非正規雇用の中にあって高い水準であると言える。

また、その他の非正規雇用形態に目を向けると、男女ともに、臨時パートの賃金は、それぞれの非正規労働者の平均賃金水準内外外であるが、登録型派遣は、男性で15.7%、女性で28.3%も平均賃金より低い。しかし、非正規雇用形態の中で、やや例外的なのは特殊雇用で、男女とも男性正規労働者の平均賃金の61~2%程度で、非正規雇用の中にあっては賃金水準が高い方である。しかし、労働者であることを法・制度上認められていない特殊雇用は、収入が不安定なだけでなく、社会保障制度にほとんどカバーされず、労働組合を結成することもできない。

では、表6で韓国の非正規労働者の各種社会保険や法定企業福祉の適用状況及び労働組合への加入率を、正規労働者と比較しながら見てみよう。まず、正規労働者の社会保障制度への包摂と、非

表6 賃金労働者の雇用形態別社会保険・法定企業福祉の適用率及び労働組合の加入率

(単位：%)

性別	国民年金		健康保険		雇用保険		退職金		ボーナス		時間外手当		有給休暇		労働組合		
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
全体	71.3	54.6	73.2	55.1	63.0	48.2	69.4	50.2	65.2	44.6	49.6	32.5	60.3	42.4	16.1	8.0	
区分	正 規	97.8	98.9	98.5	98.5	82.5	81.0	99.4	99.3	97.1	94.9	75.1	70.4	89.1	87.5	25.4	18.6
	非 正 規	36.3	30.1	39.9	31.1	37.1	30.0	29.6	23.1	23.0	16.8	15.8	11.5	22.2	17.5	3.8	2.2
雇用 形態	一般臨時職	32.6	24.5	34.7	25.4	33.4	24.3	17.4	14.5	11.8	10.7	6.4	4.7	11.5	10.3	2.2	0.9
	期 間 制	61.8	59.6	65.0	60.5	60.9	58.3	55.9	50.9	48.1	39.3	35.2	30.0	46.5	42.7	7.7	6.1
	常用パート		98.1		98.1		84.2	100.0	100.0	100.0	100.0		73.6		51.6	0.0	5.6
	臨時パート	2.6	7.6	2.8	6.9	2.2	7.4	1.3	2.9	3.2	4.0	2.5	1.9	2.4	2.2	0.2	0.3
	登録派遣	1.2	0.5	1.1	0.8	3.5	0.8	0.7				2.0	0.8		0.2	0.6	0.4
	特殊雇用	7.7	6.0	6.6	5.6	8.5	6.4	6.9	5.6	5.7	2.2	3.2	0.7	5.9	2.6	4.4	0.9
	派 遣	71.8	69.5	74.8	69.4	71.5	72.9	69.2	63.4	52.7	44.7	39.7	45.9	56.0	44.8	11.8	3.2
	請 負	51.2	63.4	71.3	72.1	56.3	67.3	61.2	59.7	39.3	31.7	23.7	26.4	36.5	38.9	3.9	4.2
	家内労働		1.0		1.0		1.0		1.0						1.0	0.0	0.0

資料) (表4)に同じ

正規労働者の社会保障制度からの排除が一目瞭然である。正規労働者に対する社会保険の適用率が男女ともに80～90%台で、法定企業福祉の適用率が男女ともに70～90%台なのに対し、非正規労働者はそれぞれ、30%台と10～20%台である。特筆すべきは、正規労働者に対する社会保険や法定企業福祉は、その適用率が圧倒的に高いだけでなく、男女差がほとんどないことである。一方、非正規労働者については、それらの適用率の低さに加え、男性より女性への適用率がより低いことがわかる。安定的に企業内労働市場に統合されていれば、ジェンダーとは関係なく、社会保障制度に包摂されるのに対し、不安定雇用であればある程、社会保障制度から排除され、ジェンダー格差も大きくなっている。

非正規労働者の社会保障制度への包摂状況を雇用形態別に詳細に検討してみると、雇用の（不）安定性と社会保障制度に対する排除／包摂との密接な関係が鮮やかに浮かび上がってくる。非正規労働者のもっとも大きな部分を占め、不安定雇用を特徴とする一般臨時職は、男女ともに、社会保険や法定企業福祉の適用率は非正規労働者の平均より低い。低賃金、長時間労働という劣悪な労働条件に加えて、不安定雇用に起因する社会保険や法定企業福祉からの排除という一般臨時職労働者のインフォーマリティが浮き彫りにされる。しかも、男性より零細企業に集中度が高い女性一般臨時職の方が、排除の度合いが強い。

これとは対照的に、非正規労働者でも、比較的安定的な雇用である期間制雇用は、正規労働者には及ばずとも、相対的に強く社会保障制度に包摂されていることが見て取れる。社会保険制度の適用率は男女ともに約60%で、法定企業福祉の適用率もまた、非正規労働者平均の約2倍以上で、男女格差も小さい。

一方、臨時パート、登録型派遣、特殊雇用は、一般臨時職にも増して不安定雇用であり、特殊雇用にはいたっては、「労働者性」すら認められていない。したがって、社会保障制度の適用率は軒並み一桁台で、一般臨時職にも増して低く、そもそも制度自体がない場合もある。看過してはならないのは、これら3つの雇用形態のうち、臨時パート、特殊雇用は女性の賃金労働者の23.6%というかなり大きな部分を占めるという点である（表4）。

次に、表6によって労働組合への加入率を見てみよう。労働者が労働条件や制度の改善を訴える時、労働組合は最後の拠り所となる。労働組合の保護や規制を受けるかどうかは、労働者がインフォーマリティを自ら解消できるか否かの重要な基準である。

1987年の労働者大闘争以降、韓国の労働運動の戦闘性と要求貫徹力の強さは、国際的にもつとに知られている。しかし、その主力は、大企業の内部労働市場を形成する男性正規労働者による企業別労働組合運動で、大部分の非正規労働者は労働運動から排除されてきたと言ってもよい。それをよく表わすのが労働組合の加入率である。正規労働者の労組加入率は男性25.4%、女性18.6%である。しかし、これよりもずっと非正規労働者の労組加入率は低く、男性3.8%、女性2.2%に過ぎない。とくに、雇用が不安定で労働力の流動性が高く、零細企業を中心に分散して存在する一般臨時職の労組加入率は、男性2.2%、女性0.9%と非正規労働者平均よりさらに低い。これでは、一般臨時職労働者が職場で労働組合を組織して、労働条件や制度の改善を訴えるなど不可能な状況である。そして、一般臨時職よりさらに雇用が不安定で職場への定着性が低く、より分散性が高い臨時パートや登録派遣にいたっては、加入率は1%にも満たない。また、特殊雇用は、労働者性が認

められない状況で、職場の労組加入も許されず、女性特殊雇用の労組加入率は0.9%に過ぎない⁽¹⁵⁾。だが、多くの非正規雇用とは異なり、雇用が安定している期間制雇用の労組加入率は、男性7.7%、女性6.1%と非正規労働者の中では突出して高い。これによって、期間制雇用労働者が曲がりなりにも職場で労働者を組織でき、労組が労働者の声を反映する経路としての機能を果たすことができる。

以上より、正規労働者に比べて、非正規労働者の多くは、労働条件が劣悪で、社会保障制度や労働組合の保護や規制からも排除されていることがわかった。そして、その排除の度合いは、非正規労働者の雇用の不安定性の程度に比例して強いと考えられる。とりわけ、男性非正規労働者に比べて、零細企業への集中度が高く、不安定雇用に起因して労働力の流動性が高く、一つの職場への定着性が低い女性非正規労働者に対する排除が際立っていると見える。

(3) ジェンダーの視点から見た分断的労働市場構造

これまで、韓国の非正規労働者のインフォーマリティの特質をジェンダー構造と関連づけて論じてきた。最後に、労働移動の分析を通じて、「IMF経済危機」以降の労働市場構造について考察したい。

チャン・ジョン [2007] [2010] は、1998～2005年に韓国労働研究院によって行われた韓国労働パネル調査1次～8次の結果を用いて、8年間の非正規労働市場と正規労働市場、あるいは一次労働市場と二次労働市場の間の労働移動を類型化した。チャン・ジョンによれば、「IMF経済危機」以降の韓国の労働市場構造は、正規労働市場と非正規労働市場、あるいは一次労働市場と二次労働市場からなる分断的労働市場で、一度、非正規労働市場に属すると正規労働市場に再び進入するのは非常に難しい(チャン [2007] p.14)。あるいは、主に男性正規労働者によって構成される大企業内部労働市場からなる一次市場から、中小企業あるいは非正規労働者からなる二次労働市場への「転落」の可能性は、その逆の二次労働市場から一次労働市場への「上昇」の可能性の10倍高い(チャン [2010] pp.20-21)。とくに、2000年代に入って、二次市場から一次市場への進入は、それ以前に比べてより一層難しくなっているという(チャン [2010] p.20)。さらに、持続的に正規労働市場にとどまる労働者は、男性の比重が高く、学歴水準がもっとも高い一方、持続的に非正規労働市場にとどまる労働者は、女性の比重が高く、学歴水準、所得水準が低く、小規模企業に集中していると述べている(チャン [2007] p.16)。チャン・ジョンによるこれらの研究は、正規労働市場と非正規労働市場の分断構造を、ジェンダーの視点を交えて明らかにした点で、独自性が高く、韓国の労働市場研究に新しい成果を付け加えたと言える。

筆者は、チャン・ジョンの研究成果を前提に、韓国の労働市場構造を二重労働市場構造ととらえる見方から、さらに具体的に非正規労働者の多様性に着目してより多層的な労働市場間の関係性について歴史的脈絡の中で分析する必要があることを主張したい。なぜなら、これまでみてきたように、韓国の非正規労働市場は決して単一の労働市場ではなく、多様な性質や特徴を持った労働者層

(15) 男性特殊雇用の労組加入率は4.4%と例外的に高い。それは、建設運送機械の運転手を中心とする男性特殊雇用労働者の組織、「貨物連帯」の組織力が伝統的に強いからである。

から成り立っているからである。これらを非正規労働市場や二次労働市場でもって一括りにしようとするのなら、その具体的な内容や多様性を捨象してしまうことになる。ゆえに、韓国の非正規労働者の多様な実態に即したマクロ統計分析の再吟味や綿密なフィールド調査にもとづく労働市場分析が必要だと考える。

筆者は、こうした視点からパイロット調査として、韓国非正規労働センターの全面的協力を得て、2010年3月5日～3月24日に韓国の非正規労働者に対する設問及び面接調査を行った。設問調査は、韓国の単位労組を通して350人に配布し、うち221人、63.13%から回答を得た。標本数が少ないため、非正規労働者の多様性と労働者層間の関係性を一般化できるとは言い難いが、一定の傾向はイメージできる。

この調査結果として、男女別で正規労働者、非正規労働者、自営業者間の労働移動を集計したのが表7である。これによると、労働移動をした経験のある者は、有効回答者203人中男性96人、女性86人の合計182人、89.7%である。また、表7には載せていないが、離職回数は、非正規労働者であるほど多くなり、5回以上離職経験のある者の75.5%が非正規労働者で、女性では83.3%が非正規労働者である。これは、正規労働者に比べて、非正規労働者、とくに女性非正規労働者の労働移動が頻繁であることを端的に表わしている。

このうち、正規労働者から正規労働者への移動、つまり正規労働市場に留まった者は、男性正規労働者の53.8%に対し、女性では初職が正規労働者であった者のわずか15.6%に過ぎなかった。女性正規労働者のじつに81.3%が非正規労働者になっている。これは、持続的に正規労働市場に留まりうる労働者は、大企業内部労働市場を主として構成する男性正規労働者であるというチャ

表7 性別・雇用及び就業形態別職業移動

(単位：人, %)

性別	区 分		移動後の雇用・就業形態			
			正 規	非正規	自営業者	全 体
男 性	最初の雇用・ 就業形態	正 規	21(人)	17(人)	1(人)	39(人)
			53.8(%)	43.6(%)	2.6(%)	100.0(%)
		非正規	13	34	0	47
			27.7	72.3	0.0	100.0
		自営業者	5	4	1	10
			50.0	40.0	10.0	100.0
		全 体	39	55	2	96
			40.6	57.3	2.1	100.0
女 性	最初の雇用・ 就業形態	正 規	5	26	1	32
			15.6	81.3	3.1	100.0
		非正規	6	35	0	41
			14.6	85.4	0.0	100.0
		自営業者	0	11	2	13
			0.0	84.6	15.4	100.0
		全 体	11	72	3	86
			12.8	83.7	3.5	100.0

注) 上段が人数, 下段が%である

ン・ジヨンの分析とも一致する。

他方、非正規労働者から非正規労働者への移動は、男性で72.3%であるが、女性では、男性より13.1%ポイントも高い85.4%が非正規労働市場内を移動している。これは、非正規労働市場から正規労働市場への移動が男女を問わず、困難であることを示すと同時に、チャン・ジヨンも指摘するように女性でその傾向がきわめて強いことがわかる。裏を返せば、初職が非正規労働者であった男性の27.7%が正規労働市場に移動できたことは、少なくとも男性労働市場においては、正規労働者と非正規労働者の関係は、女性ほど分断的とは言えないのではないか。本調査で男性非正規労働者にカウントされた者のうち、契約職・期間制に分類された者は、大卒若年層がほとんどで、彼らの雇用は安定的で社会保険の適用率も80%以上であった。これらの労働者の多くは、製造業技能労働者として、一定程度の熟練や技能を有しており、正規雇用と期間制雇用の間を頻繁に行き来していた。一種の「準内部労働市場」あるいは、「準中核的労働者」といってもよい労働者層であろう。

だが、男性労働者とは対照的に、女性労働者の場合、正規労働市場に留まったり、非正規労働市場から正規労働市場へ進入するのが非常に難しく、正規労働市場、あるいは非正規労働市場から非正規労働市場への移動が圧倒的である。まさに、女性非正規労働市場と正規労働市場の分断構造が浮かび上がってくる。これは、これまで検証してきたように、韓国の女性非正規労働市場が、男性と比較したとき、インフォーマリティが強いことに由来する。言い換えれば、韓国の男性非正規労働市場の一部に「準中核的」労働者が存在するのとは対照的に、女性非正規労働市場の「周辺性」の強さを意味する。ちなみに、本調査では、女性非正規労働者でも契約職・期間制に分類された者が多かった。しかし、彼女たちの大部分が清掃会社の清掃員で、学歴は小・中学校卒、年齢層は50～60代、賃金は最低賃金水準の「周辺の労働者」に属し、男性契約職・期間制の存在形態とは著しく異なる。

最後に、興味深いことに、自営業層も、女性の場合、約85%が非正規労働者になっているのに対し、男性は50%が正規労働者に移動している。この事実は、自営業層もまた、女性は「都市下層」との繋がりが強いことを窺わせるのに対し、男性の自営業は、「中核的」労働市場への経路になりうることを示す。

以上より、非正規労働市場と正規労働市場の分断的構造が検証された。しかし、男女で異なるのは、自営業層も含む女性非正規労働市場は、「周辺の労働者」として正規労働市場とは画然と分断されているが、男性非正規労働者や自営業層の中には、「準中核的労働者」や「準内部労働市場」と呼んでもいい部分が生じているという点である。

3 韓国の女性非正規労働者組織化の新たな模索——結びにかえて

1987年の労働者大闘争以降、大企業男性正規労働者を中心に形成された内部労働市場と、都市下層と連続性を持つ周辺の労働市場という分断的労働市場構造が、深化していることがわかった。ことに、90年代以降、女性は非正規労働者として急速に「周辺の労働市場」に引っ張り出されるが、98年の「IMF経済危機」を契機に、女性だけでなく、男性の労働力の非正規化にも拍車がかか

った。

韓国の非正規労働者の多くは、低賃金・長時間労働のように労働条件が劣悪だけでなく、不安定雇用を起点にして、労働法及び社会保障制度、労働組合の保護や規制からも排除されている。具体的には、労働基準法適用外の従業員5人未満企業を始めとする零細中小企業に分散的に就業し、明示的な労働契約も存在しない職場で、雇用や生活を保障するあらゆる制度から脱法的に排除されているのである。したがって、非正規労働者は、一つの企業に持続的に定着できず、労働移動を頻繁に行う。これは、正規労働者と非正規労働者の平均勤続年数の差にもよく現れていて、2009年で、前者の平均勤続年数は8.17年なのに対し、後者のそれはわずか1.94年である。また、勤続年数別分布では、正規労働者の53.0%が勤続5年以上、31.3%が勤続10年以上であるが、非正規労働者の55.7%が勤続1年未満である（キム・ユソン [2009] p.93）。こうした非正規雇用の帯びるインフォーマリティは、男性非正規労働者より女性非正規労働者で強いということはこれまで検証したとおりである。

ところで、前述したように、「87年体制」を導いた労働者大闘争の主体となったのは、大企業男性正規労働者を中心とする企業別労働組合運動であった。彼らは、「87年体制」の中で、戦闘的な労働運動を強力に展開し、労働三権はもとより、長期安定雇用と相対的高賃金などの労働条件の改善や手厚い企業福祉などを勝ち取っていった。また、政府による社会保障制度も、これらの安定的雇用を享受する「中核的労働者」を前提に設計された。これと裏腹に、「87年体制」の下では、非正規労働者を始めとする「周辺的労働者」は、労働組合運動からも排除されてきたのである。しかし、98年の「IMF経済危機」以降、非正規労働者が急激に増えたことで、大企業男性正規労働者中心の企業別労働組合運動に主導されてきた韓国の労働運動は、組織力や社会的影響力において行き詰まりを見せている。

こうした労働運動の停滞を打開するためには、急速に増大した非正規労働者の組織化が必要不可欠である。とくに、1990年代以降、非正規労働者の主力は女性労働者で、こうしたインフォーマリティの強い労働者をいかに組織し、勢力化するかが労働運動の課題となった。民主労総と労総の二大ナショナルセンターに代表される既存の労働組合は産別転換を目指し、企業別労組では組織できない非正規労働者を組織化しようとした（横田 [2004] pp.20-21）。しかし、韓国の産別労組は、労働者個人が産別労組に加入する欧米とは異なり、多くの場合、企業別組合が産別労組の支部や支会になっただけなので、全従業員ではなく、従来の正規労働者を中心とする組合員しか代表することができなかった。事実、産別労組傘下の多くの労働組合は、規約と団体協約を通じて、非正規労働者の労組加入を制限しており、産別転換によって労組の組織率を高めたり、労働組合の代表性を拡大するには失敗したのである（ウン [2010b] pp.9-10）。

ゆえに、既存の労働運動の企業別労組の枠組を打破しなければ、一つの職場で長く勤められず、職場を転々としていたり、景気の好不況によって労働市場への進入や退出を繰り返す非正規労働者、なかんずく女性非正規労働者の組織化は困難である。こうした女性非正規労働者組織化の問題を克服すべく、1999年に全国単一組織の全国女性労働組合（以下、全国女性労組）が結成された。全国女性労組は、企業、業種、職種、地域に関係なく、働く女性なら誰でも組合員になれるという点で、女性非正規労働者の存在状況に適合的な労組組織である。現在10の支部と7,000人余りの組合員を

有する、韓国最大規模の非正規労働者の単一労組となった（ウン [2010a] p.57）。

全国女性労組は、従来の男性正規労働者を中心とした企業別労働組合による労働運動とは異なる新たな労働組合概念や運動原理を模索している。従来の企業別労働組合運動が、組合員の雇用保障や賃金などの労働条件の改善にのみ集中してきたのに対し、全国女性労組は、地域を単位に、労働と福祉を連携させる戦略を考案している。絶えず労働移動をしている非正規労働者は、雇用とともに生活も不安定だからである。それゆえ、労働組合は、個々の職場の賃金や労働条件の改善要求を超えて、地域単位で、社会的脆弱階層間の相互扶助に基盤を置いた生活の質の改善にまで活動の範囲を拡げるべきだと考えたのである。この場合、運動の主体は、企業に雇用された賃金労働者に限定されることなく、多様な存在形態を取る社会的脆弱階層を広範に含んでいる。さらに、市民社会や自治体の支援も引き出す必要がある。いわば、地域を基盤にした福祉共同体の模索である（ウン [2010b] pp.22-23）。これを具現したものとして、共済組合活動を挙げることができる。全国女性労組仁川支部は、2010年1月15日に地域の社会的脆弱階層に対して退職金及び老後の支援資金支給を目標とした共済組合を設立し、今後は、住居、健康、生活相談にまでその活動を拡大することを視野に入れている。これらの運動は緒についたばかりであるが、これまでの企業別労働組合運動の限界を超えようとする新たな試みとして、今後その動静を注意深く見守りたい。

（よこた・のぶこ 山口大学大学院東アジア研究科教授）

[付記] 本稿を執筆するにあたり、平成22年度科学研究費補助金「非正規労働者を組織する新型労働組合—個人加盟ユニオンの構造と機能」（基盤研究（B）研究代表者遠藤公嗣）の支援を受けた。

[参考文献]

〈日本語文献〉

- ウン・スミ [2010a] 「非正規労働者組織化の方向に関する再検討」『山口大学大学院東アジア研究科主催東アジア国際学術フォーラムプロシーディングス』。
- クオン・ヘジャ [2009] 「女性の短時間非正規労働に長所はあるのか？—女性の短時間労働者と他の非正規労働の実態分析—」『日韓非正規フォーラム2009プロシーディングス』。
- 鈴木玲 [2010] 「社会運動ユニオニズムの可能性と限界—形成要因、影響の継続性、制度との関係についての批判的考察」法政大学大原社会問題研究所・鈴木玲編『新自由主義と労働』御茶の水書房。
- 総務省統計局 [各年] 『労働力調査』。
- チャン・ジヨン、オ・ソニョン [2010] 「韓国の労働市場構造と社会的排除」『山口大学大学院東アジア研究科主催東アジア国際学術フォーラムプロシーディングス』。
- 働く女性の教育ネットワーク [2008] 『誰でも学べる女性労働組合ガイドブック韓国篇』。
- 両角道代 [2008] 「均衡待遇と差別禁止—改正パートタイム労働法の意義と課題」『日本労働研究雑誌』No.576/July2008。
- 山垣真浩 [2011] 「解雇規制の必然性—Authority Relationsの見地から」法政大学大原社会問題研究所・鈴木玲編『新自由主義と労働』御茶の水書房。
- 横田伸子 [1994] 「1980年代の韓国における労働市場構造の変化—製造業生産職男子労働者を中心に」『アジア経済』第35巻第10号。
- 横田伸子 [1998] 「韓国の『都市下層』と労働市場」法政大学大原社会問題研究所『現代の韓国労使関係』御茶の水書房。
- 横田伸子 [2001] 「民主化過程における韓国労働市場の構造変化と労使関係—製造業男子生産労働者を中心に—」『韓国経済研究』第1巻第2号。

横田伸子 [2003] 「韓国における労働市場の柔軟化と非正規労働者の規模の拡大」『大原社会問題研究所雑誌』535号.

横田伸子 [2004] 「経済危機以降の韓国の雇用構造の変化と労使関係の新たな展開」現代韓国朝鮮学会『現代韓国朝鮮研究』.

横田伸子 [2007] 「1990年代以降の韓国における就業体制の変化と労働力の非正規化—日本との比較分析を中心に—」奥田聡編著『経済危機の韓国—成熟期に向けての社会・経済的課題—』アジア経済研究所.

(韓国語文献)

김유신 (キム・ユソン) [2009] 「2009 년 비정규직 규모와 실태 (2009年の非正規職の規模と実態)」『노동사회 (労働社会)』144号.

魚秀鳳 [2005] 「고용정책적 측면에서의 비정규직 고용개선방안 연구 (雇用政策的側面からの非正規職雇用改善策研究)」『노동부용역보고서 (労働部請負報告書)』.

은수미 (ウン・スミ) [2010b] 「노동조합의 새로운 역할모델 (労働組合の新しい役割モデル)」 전국여성노동조합 (全国女性労働組合) 『새로운 노동조합 활동 모색 — 더불어 함께 나누고 살리며 돕는 전국여성노동조합 활동 (新しい労働組合活動の模索—ともに分かち合い助け合って生きる全国女性労働組合の活動)』.

장지연 (チャン・ジヨン) [2001] 「비정규직 노동의 실태와 쟁점 — 성별 차이를 중심으로 — (非正規職労働の実態と争点—性別による違いを中心に—)」 『경제와 사회 (経済と社会)』 第51号, 한울 (ハンウル).

장지연, 양수경 (チャン・지연, 양·수경) [2007] 「사회적 배제 시각으로 본 비정규 고용 (社会的排除の視角から見た非正規雇用)」 한국노동연구원 (韓国労働研究院) 『한국노동정책연구 (韓国労働政策研究)』 2007年第7卷第1号.

전국여성노동조합 외 (全国女性労働組合他) [2001] 『여성의 세력화를 위한 여성친화적 조직 방안 — 전국여성노조 출범 2주년 기념 토론회 보고서 (女性の勢力化のための女性親和的組織化策—全国女性労組創立2周年記念討論会報告書)』.

정이환 (チョン・이판) [2003] 「비정규노동의 개념정의 및 규모추정에 대한 하나의 접근 (非正規労働の概念定義及び規模推定に関する一つの接近)」 한국산업 노동학회 (韓国産業労働学会) 『산업노동연구 (産業労働研究)』 第9卷第1号.

정이환 (チョン・이판) [2009] 「노동시장체제를 통해서 본 한국자본주의 (労働市場体制を通して見た韓国資本主義)」 『한국사회학연구 (韓国社会学研究)』 第1号.

정이환 (チョン・이판) [2010] 「비정규 노동과 한국 고용체제의 성격 (非正規労働と韓国の雇用体制の性格)」 한국노사관계학회 (韓国労使関係学会) 『산업관계연구 (産業関係研究)』 第20卷第2号.

최상림 외 (최·상림他) [2006] 『한국 여성노동자의 현실과 여성노동운동 (韓国の女性労働者の現実と女性労働運動)』 한국노동연구원 (韓国労働研究院).

韓国非正規労働center [2008] 『非正規労働』 2008年12月号.

韓国統計庁 『經濟活動人口調査』 各年版原資料.

韓国統計庁 『經濟活動人口調査付加調査』 各年版原資料.

황정미·김순영 (ファン·지온미, 김·스운영) [2006] 「한국의 여성비정규노동과 사회정책의 방향 (韓国の女性非正規労働と社会政策の方向)」 『산업노동 연구 (産業労働研究)』 第12卷第1号.

(英語文献)

International Labor Office (ILO) [2002] *Decent Work and the Informal Economy*, International Labor Office.